

От имени работников  
Председатель совета  
трудоого коллектива

  
\_\_\_\_\_ Т.И. Батуева

« 28 » \_\_\_\_\_ 2019 г.

От имени работодателя  
Ректор

  
  
\_\_\_\_\_ З.А. Коренчук

« 28 » \_\_\_\_\_ 2019 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

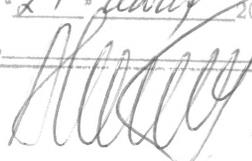
Автономной некоммерческой организации дополнительного  
профессионального образования  
«Пермский институт повышения  
квалификации работников здравоохранения»

(новая редакция)

Министерство  
промышленности,  
предпринимательства и торговли  
Пермского края

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
УВЕДОМИТЕЛЬНО  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН**

№ 333 « 24 » июля 2019 г.

Подпись \_\_\_\_\_  


## Содержание

1. ....	Общие положения .....	3
2. ....	Социальное партнерство работодателя и коллектива.....	4
3. ....	Кадровая политика .....	5
4. ....	Рабочее время и время отдыха .....	6
5. ....	Оплата труда. Гарантии и компенсации .....	9
6. ....	Дисциплина труда.....	11
7. ....	Материальная ответственность .....	12
8. ....	Охрана труда работников.....	12

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту КД) заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, и является правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и «Работодателя» на 2019 - 2022 годы.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Пермский институт повышения квалификации работников здравоохранения», в лице Ректора Коренчук Зои Андреевны, именуемая в дальнейшем «Работодатель» либо «Институт» и Работники учреждения в лице Председателя совета трудового коллектива Батуевой Т.И.

1.3. Предметом настоящего КД являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые «Работодателем», а также некоторые иные вопросы.

1.4. Действие настоящего КД распространяется на все категории работников «Института».

1.5. Стороны КД пришли к соглашению, что договор заключается один раз в три года, вступает в силу со дня его подписания и доводится до сведения работников в течение 10 рабочих дней.

1.6. КД «Института» принимается на общем собрании работников путем открытого голосования простым большинством голосов (общее собрание считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины штатных сотрудников «Института»).

1.7. Настоящий КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, а также при расторжении трудовых договоров с лицами, подписавшими его.

При реорганизации учреждения, стороны КД обязаны в течение 3 календарных месяцев решить вопрос о сохранении действия КД в новых условиях до истечения его действия, либо начать переговоры о его изменении.

1.8. В случае, если за 3 календарных месяца до окончания срока действия настоящего КД ни одна из сторон не внесет официального уведомления о начале переговоров об изменении условий КД, он считается продленным на тех же условиях еще на 3 года.

1.9. Стороны КД вправе за 3 календарных месяца до окончания срока действия настоящего КД внести официальное уведомление о начале переговоров по заключению нового КД.

Для внесения изменений и дополнений в КД стороны обязаны в течение месяца со дня обращения одной из сторон прийти к решению о внесении или не внесении изменений и дополнений.

В обоих случаях сторона, получившая официальное письменное уведомление, должна начать переговоры в семидневный срок.

1.10. Любой работник «Института» имеет право обратиться с инициативой внесения изменений и дополнений в КД к одной из сторон настоящего КД. Сторона, получившая данный запрос от работника, обязана в течение 7 календарных дней выйти с предложением к другой стороне о начале коллективных переговоров (о чем уведомить работника), либо дать письменный мотивированный отказ работнику. Данный отказ не лишает

работника права обратиться с аналогичной инициативой к другой стороне.

1.11. Изменения или дополнения в КД должны быть приняты комиссией, состоящей из представителей работников и работодателя, большинством голосов от общего числа присутствующих и далее должны утверждаться общим собранием работников.

1.12. В «Институте» могут разрабатываться и утверждаться «Работодателем» (по согласованию с Советом трудового коллектива) локальные нормативные акты, детализирующие отдельные пункты настоящего КД (при условии, что данные документы не ухудшают условия труда работников).

1.13. Локальные нормативные акты детализирующие пункты настоящего КД, а также изменения и дополнения к ним принимаются на совместном заседании представителей Работодателя и Работников, без утверждения их на общем собрании работников.

1.14. Представители Работников и «Работодатель» обязуются осуществлять двухсторонний систематический контроль за выполнением обязательств по КД и не реже одного раза в год отчитываться на общем собрании работников о выполнении обязательств по КД.

## **2. Социальное партнерство работодателя и коллектива.**

2.1. Социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками, в лице их представителей и «Работодателем» (его представителями), направленная на обеспечение согласования интересов Работодателя и коллектива по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

2.2. Работниками являются все работающие по трудовому договору работники «Института».

Представителями работников являются выбранные большинством голосов, на общем собрании, члены трудового коллектива (Совет трудового коллектива).

2.3. Представителями «Работодателя» являются ректор «Института» и уполномоченные им лица.

2.4. Социальное партнерство в «Институте» осуществляется в следующих формах:

- коллективные переговоры по подготовке проекта и заключению коллективного договора;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия представителей работников и представителей работодателя в разрешении трудовых споров.

2.5. В целях нормального функционирования выборного представительного органа - Совета трудового коллектива «Работодатель» обязан:

- не вмешиваться в деятельность и не оказывать давление на принятие решений Советом трудового коллектива, всемерно содействуя его работе;
- не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность Совета трудового коллектива;
- предоставлять в бесплатное пользование помещения, мебель, средства связи, печати и размножения информационных материалов, необходимых для работы Совета трудового коллектива, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

имеет право:

- учитывать мнение Совета трудового коллектива во всех случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством;
- информировать Совет трудового коллектива о перспективах развития «Института»;

Совет трудового коллектива  
обязан:

- не вмешиваться в распорядительно-хозяйственную деятельность «Работодателя», за исключением случаев, когда эта деятельность создает опасность для жизни и здоровья работников «Института» и/или слушателей;
- способствовать повышению качества образовательных услуг, укреплению трудовой дисциплины, поддержанию благоприятного климата в коллективе;
- организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

имеет право:

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда;
- заслушивать представителей «Работодателя», ответственных за выполнение конкретных обязательств и мероприятий в соответствии с КД, принимать соответствующие решения.

### **3. Кадровая политика**

#### **(найм, увольнение, повышение квалификации, гарантии занятости работников).**

3.1. Стороны КД исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

В «Институте» также заключаются трудовые договоры по совместительству.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, Уставом «Института» и настоящим КД.

3.3. «Работодатель» и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. «Работодатель» не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством о труде.

3.4. При приеме на работу «Работодатель» обязан ознакомить работника под роспись с «Правилами внутреннего трудового распорядка», Коллективным договором, Должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, которые имеют отношение к трудовой функции работника.

3.5. Трудовые договоры с профессорско-преподавательским составом заключаются после их избрания по конкурсу. (Процедура осуществления конкурса на замещение вакантных должностей и должности, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу прописаны в Положении «О порядке замещения должностей научно-педагогических работников в АНО

ДПО «Перм ИПК РЗ»).

3.6. В «Институте» проводятся и оплачиваются «Работодателем» медицинские осмотры.

Медицинские осмотры проводятся с целью:

- динамического наблюдения за состоянием здоровья работников;
- своевременного выявления начальных форм заболеваний;
- выявления общих заболеваний;
- своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников;

Каждый сотрудник «Института» обязан 1 раз в год пройти флюорографическое обследование (профилактика туберкулеза) и представить заключение о его прохождении не позднее 3 рабочих дней с даты прохождения специалисту по кадрам.

«Работодатель» обязан отстранить от работы работника, не прошедшего или отказавшегося пройти обязательное флюорографическое обследование. При этом вопрос об оплате труда за время отстранения от работы, для прохождения соответствующего обследования решается в зависимости от степени вины работника.

3.6. При заключении трудового договора «Работодатель» имеет право установить работнику испытательный срок, с целью проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания «Работодатель» вправе расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его в письменном виде за 3 рабочих дня.

Работник также имеет право расторгнуть договор в период испытания, предупредив об этом в письменном виде «Работодателя» за 3 рабочих дня.

3.7. «Работодатель» обеспечивает работникам, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, своевременное, не реже, чем один раз в пять лет, повышение квалификации по личному заявлению работника.

3.8. Работники, занимающие должности, относящиеся к учебно-вспомогательному персоналу так же вправе (по мере необходимости возникающей у Института) проходить повышение квалификации.

3.9. Стороны настоящего КД обязуются в случае массового (свыше 30%) высвобождения работников совместно разработать и реализовать программу мероприятий по содействию занятости в условиях массового высвобождения.

#### **4. Рабочее время и время отдыха.**

4.1. Стороны настоящего КД пришли к соглашению, что рабочее время регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, статьями данного раздела КД, а также «Правилами внутреннего трудового распорядка».

4.2. Преподавательскому составу «Центра» устанавливается ежегодная норма педагогических часов – 800 часов в учебном году.

4.3. Преподаватели имеют право на сокращенную рабочую неделю - 36 часов с оплатой пропорционально выполненной педагогической нагрузке. При этом преподаватели имеют право, при обязательном согласовании с Работодателем, отсутствовать на рабочем месте в отдельные дни недели,

когда у них отсутствует аудиторная работа (при условии отработки среднемесячной нормы рабочего времени).

Отдельным категориям сотрудников «Института» по письменному соглашению с «Работодателем» может устанавливаться иная ежегодная норма педагогических часов.

4.4. Для остальных работников «Института» устанавливается 40-часовая продолжительность рабочей недели.

4.5. По согласованию между работником и «Работодателем» на основании трудового договора или приложений к нему, работнику может устанавливаться режим неполного или гибкого рабочего времени.

4.6. Продолжительность рабочей смены, время начала и окончания работы, перерывов для отдыха и приема пищи (питания) определяются «Правилами внутреннего трудового распорядка».

Аналогичные периоды в работе преподавательского состава определяются расписаниями, составляемыми руководителем учебной части в соответствии с графиками заездов групп.

4.7. В «Институте» устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

В случае необходимости проведения учебных занятий в выходные дни для преподавательского состава устанавливаются 6-дневная рабочая неделя.

В случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством, для привлечения иных работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни «Работодатель» обязан получить их письменное согласие.

4.8. Профессорско-преподавательскому составу сотрудников «Института», предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 56 календарных дней.

4.9. Остальным работникам Института предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней.

4.10. Лицам, не относящимся к профессорско-преподавательскому составу, но осуществляющим преподавательскую деятельность, предоставляются дополнительные отпуска при условии выполнения установленной для них ректором годовой нормы педагогических часов, продолжительность которых определяется «Работодателем». Количество дополнительных дней отпуска в данном случае определяется Работодателем индивидуально.

4.11. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются

- за стаж работы в «Институте»:

от 1 года до 5 лет – 3 календарных дня;

от 5 лет - 7 календарных дней

4.12. Количество календарных дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска полагающихся работнику по различным основаниям суммируется, но в целом не может превышать 14 календарных дней.

4.13. Отпуск (основной или дополнительный) может быть разделен на части на основании письменного соглашения между работником и «Работодателем». При этом, продолжительность одной из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска (основного или дополнительного) возможен только на основании приказа ректора с письменного согласия работника.

4.14. По письменному заявлению работника, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней и

дополнительный оплачиваемый отпуск могут быть заменены денежной компенсацией. Не заменяются денежной компенсацией основной и дополнительный оплачиваемые отпуска следующим категориям работников:

- беременным женщинам
- работникам до 18 лет.

4.15. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до 18 лет предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц, которые могут использоваться необходимым семье образом, но не могут суммироваться в течение нескольких месяцев с тем, чтобы быть присоединенными к очередному или дополнительному отпуску.

4.16. Очередность предоставления отпусков (график отпусков) утверждается Работодателем не позднее 15 декабря текущего года.

О дате отпуска работник должен быть предупрежден не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

В случае если работник не согласен с датой начала отпуска конкретные сроки отпуска согласовываются «Работодателем» в письменном виде.

4.17. «Работодатель» обязан предоставлять ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в удобное для работников время следующим лицам:

- инвалидам ВОВ и боевых действий на территории других государств;
- ветеранам труда;
- работникам, моложе 18 лет;
- работникам, получившим профессиональное заболевание или трудовое увечье в данном учреждении;
- родителям (опекунам, попечителям) детей-инвалидов и инвалидов с детства до 18 лет;
- супругам военнослужащих одновременно с отпуском супруга-военнослужащего.

4.18. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов работнику по письменному заявлению предоставляются дни в связи:

- со смертью близких родственников (степень близости определяет сам работник) – 5 рабочих дней;
  - с рождением ребенка (для отца, бабушек и дедушек) - 3 рабочих дней;
  - родителям, бабушкам и дедушкам для проводов ребенка в первый класс – 1 рабочий день (1 сентября);
  - родителям, бабушкам и дедушкам для проводов детей в армию - 2 рабочих дня;
  - со своей свадьбой, свадьбой детей или внуков - 3 рабочих дня;
- предоставляются дни без сохранения заработной платы:
- работающим пенсионерам до 14 календарных дней в году;
  - работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
  - другим работникам в случаях и на условиях, предусмотренных трудовым договором.

4.19. По согласованию с «Работодателем» работнику могут предоставляться дни, по семейным обстоятельствам и по болезни, но не более 6-ти (в сумме), в течение календарного года, без предъявления документов, удостоверяющих факт заболевания.

## **5. Оплата труда. Гарантии и компенсации.**

5.1. В области оплаты труда стороны договорились:

5.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях). Выдача заработной платы осуществляется путем перевода денежных средств на расчетные счета работников, открытые ими в банках, согласно личному заявлению Работника или через кассу Института.

5.1.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Коллективным договором.

5.1.3. Порядок и условия оплаты труда, установление размеров должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются «Положением об оплате труда, доплатах, надбавках и иных выплатах стимулирующего характера».

5.2. Работодатель самостоятельно устанавливает систему премирования работников, в которой учитываются:

а) эффективность ведения образовательного процесса и улучшение результатов финансово-экономической деятельности;

б) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.

5.3. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

5.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

- заработная плата за первую половину месяца не позднее 18 числа текущего месяца;
- окончательный расчет не позднее 3 числа месяца, следующего за расчетным.

Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается в размере не ниже 10% от оклада, установленного трудовым договором.

5.5. Введение новых или изменение прежних условий оплаты труда производятся работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

### **Гарантии и компенсации:**

5.6. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы на проезд, наем жилого помещения, суточные в следующих размерах:

- в случае непосредственного участия в образовательном процессе: проведение теоретических и практических занятий, иные производственные цели - 700 рублей в сутки. В случае направления сотрудника в зарубежную командировку суточные устанавливаются в размере 2500 рублей в сутки. Более детально вопросы направления сотрудников в служебные командировки прописаны в «Положении о служебных командировках».

5.7. Юбилеям (45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) производить единовременную выплату при стаже работы у работодателя:

- до одного года - 30 % должностного оклада;
- от одного года до пяти лет - 50% должностного оклада;

- свыше пяти лет – 70% должностного оклада.

5.8. При увольнении работников, проработавших в учреждении от 10 лет и более в связи с выходом на пенсию по возрасту или инвалидности, выплачивается выходное пособие в размере двух месячных окладов, предусмотренных трудовым договором.

5.9. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (прекращением деятельности) работодателя либо сокращением численности или штата работников, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации размере: двух средних месячных заработков, если работник отработал у работодателя не менее 5 лет.

5.10. Стороны договорились, что заработная плата работников индексируется ежегодно на индекс роста потребительских цен на товары и услуги за предшествующий календарный год (индексация происходит с учетом уровня средней заработной платы по региону и финансовых возможностей работодателя).

5.11. Исходя из финансовых возможностей Работодателя работнику могут возмещаться расходы за использование сотового телефона в служебных целях.

5.12. Исходя из финансовых возможностей Работодателя работнику могут возмещаться расходы, связанные с использованием личного автомобиля в производственных целях.

5.13. Исходя из финансовых возможностей Работодателя работнику могут возмещаться расходы, связанные с выплатой им процентов по займу (кредиту) на приобретение жилья.

5.14. На основании заявления работника, по решению Работодателя работнику может быть выплачена материальная помощь.

5.15. При выплате заработной платы «Работодатель» обязан извещать каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.16. Внешним и внутренним совместителям, работающим в качестве преподавателей, устанавливается договорная форма оплаты труда, которая зависит от квалификации преподавателя, сложности темы, иных характеристик. Выплата вознаграждения преподавателям производится на основании акта выполненных работ - для внешних совместителей, приказа руководителя - для внутренних.

5.17. В расчет стоимости вознаграждения преподавателям включена оплата за отпуск.

5.18. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха с сохранением заработной платы.

5.19. Размеры доплат при замещении временно отсутствующего работника устанавливаются по письменному согласованию между работником и «Работодателем» - не менее 20%.

5.20. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По письменному заявлению работника сверхурочная работа может

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, соответствующего количеству часов сверхурочной работы.

5.21. Заработная плата за все время отпуска (отпускные) выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае задержки, работник может перенести отпуск на время, пока ему не будут выплачены отпускные, предупредив об этом «Работодателя» в письменном виде.

5.22. За время обучения (профессиональная подготовка, переподготовка, обучение вторым профессиям, повышение квалификации) с отрывом от работы за работником сохраняется средняя заработная плата за все время обучения.

При обучении с отрывом от работы в учебных заведениях г. Перми с работником может быть заключен ученический договор, предусматривающий возможность работы в свободное от учебы время и соответствующей оплаты за выполненную в это время работу.

## **6. Дисциплина труда.**

6.1. Для улучшения качества работы, стимулирования добросовестного отношения к труду в Институте устанавливаются следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;

6.2. За совершение дисциплинарного поступка «Работодатель» применяет в отношении виновного работника следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.3. До применения дисциплинарного взыскания «Работодатель» должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении трех рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

Приказ (распоряжение) «Работодателя» о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.5. В случае появления на работе работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, «Работодатель» обязан отстранить работника от работы до окончания рабочего дня. Данный рабочий день оплате не подлежит независимо от времени, когда было обнаружено нарушение и работник отстранен от работы.

6.6. Записи о дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку не заносятся, кроме случаев увольнения по соответствующим статьям трудового

кодекса РФ.

6.7. Снятие дисциплинарных взысканий производится в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством.

### **7. Материальная ответственность.**

7.1. Материальная ответственность - это обязанность одной из сторон трудового договора возместить другой стороне ущерб, причиненный по ее вине.

7.2. Все работники «Института» несут материальную ответственность перед «Работодателем» за ущерб, причиненный по их вине.

В случаях умышленного причинения вреда и иных случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством, наступает полная материальная ответственность работника.

В случаях причинения вреда неумышленными действиями (нечаянно, неосторожно), ответственность работника ограничивается размерами его среднего заработка, исчисленного (как и ущерб) на момент причинения вреда.

7.3. Материальная ответственность «Работодателя» перед работниками наступает в случаях ненадлежащего обеспечения безопасности сотрудников и сохранности их личного имущества.

### **8. Охрана труда работников.**

8.1. «Работодатель» осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий труда и охраны труда в размере 0,1% сумм затрат на осуществление образовательных услуг.

8.2. Совет трудового коллектива осуществляет контроль за безопасностью труда и содействует «Работодателю» в совершенствовании системы безопасности труда, улучшения производственного быта, снижения уровня травматизма.

8.3. Стороны настоящего КД договорились, что по каждому несчастному случаю, произошедшему на работе либо случившемуся с работниками в момент исполнения им рабочих обязанностей, создается комиссия для расследования этого несчастного случая и разработке мероприятий по предупреждению травматизма с участием представителей трудового коллектива.

8.4. В случае получения работником травмы или увечья в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения обязанность «Работодателя» по дополнительным выплатам не наступает.

8.5. В целях снижения простудных заболеваний и травматизма «Работодатель» обязан обеспечить своевременную подготовку зданий, помещений и территорий к работе в осенне-зимний период.

Договора на проведение медицинских осмотров работников «Института» заключаются «Работодателем» с лечебно-профилактическими учреждениями, имеющими лицензию на данный вид деятельности.

8.9. «Работодатель» обязан организовать обучение, своевременный инструктаж и проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях всех сотрудников «Института».

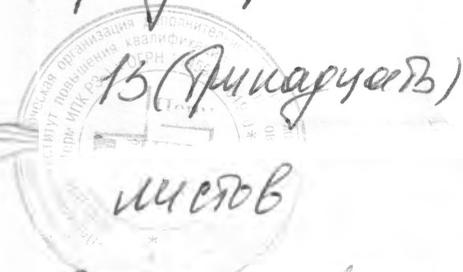
Лица, не прошедшие в установленном порядке инструктаж и/или не сдавшие соответствующие экзамены, не допускаются до работы.

8.10. «Работодатель» обязан проводить специальную оценку рабочих мест не реже, чем один раз в пять лет.

8.11. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- проходить обучение по охране труда и технике безопасности по направлению деятельности Института;
- проходить медицинские осмотры, организуемые «Работодателем», флюорографическое обследование;
- извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, как с сотрудником, так и со слушателями «Института»;

Грошито и  
процентирано



13 (тринадесет)

л.с.г.в.

Ректор *З.А. Коренчук*

Коренчук З.А.